STAATSCOURANT
Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.
Nr. 32542
24 juni
2016

Advies Raad van State inzake het voorstel van wet tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden in verband met de bevoegdheden van de ondernemingsraad inzake de beloning van topbestuurders

Nader Rapport

9 juni 2016

Nader rapport inzake het voorstel van wet tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden in verband met de bevoegdheden van de ondernemingsraad inzake de beloning van topbestuurders

Blijkens de mededeling van de Directeur van Uw Kabinet van 2 juni 2015, no.2015000971 machtigde Uwe Majesteit de Afdeling advisering van de Raad van State haar advies inzake het bovenvermelde voorstel van wet rechtstreeks aan mij te doen toekomen. Dit advies, gedateerd 15 juli 2015, No.W12.15.0163/III, bied ik U hierbij aan.

In het navolgende ga ik in op het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State (hierna verder aan te duiden als: de Afdeling).

1. Toegevoegde waarde; effectiviteit
   In reactie op de opmerking van de Afdeling dat onvoldoende duidelijk wordt wat de aard en de omvang van het probleem is waarvoor het voorstel een oplossing wil bieden, is in de aangepaste tekst van de memorie van toelichting verwezen naar publicaties over jaarlijkse beloningsonderzoeken van ondermeer de Volkskrant. Hoewel het probleem daarmee niet wordt gekwantificeerd, geeft vooral de maatschappelijke beroering die wordt gewekt door de in deze onderzoeken gesignaleerde ontwikkelingen, de omvang van het probleem aan. Daarnaast is een verwijzing opgenomen naar onderzoek van Stichting MNO waaruit blijkt dat bijna tweederde van de aangesloten ondernemingsraden jaarlijks schriftelijk de informatie over beloning, arbeidsvoorwaarden en afspraken van de verschillende groepen werknemers in het bedrijf, waaronder die van directie, ontvangt. Maar slechts bij een vijfde vindt daarover ook een discussie plaats.
   In reactie op de vraag van de Afdeling waarom de reeds bestaande wetsbepalingen onvoldoende waarborg zouden vormen voor de bespreking van de arbeidsvoorwaarden in de overlegvergadering, is door de wijziging van artikel 23, tweede lid, van de wet verduidelijkt dat de voorgestelde bepaling bestaande, in de wet verspreid neergelegde, verplichtingen expliciteert die samen verplichten tot bespreking van de arbeidsvoorwaarden in de overlegvergadering. Hoewel de gewijzigde bepaling nagenoeg geen nieuwe verplichtingen schept, hecht het kabinet er niettemin belang aan de norm steviger in de wet tot uitdrukking te brengen, juist door deze te expliciteren.
   In reactie op de opmerking van de Afdeling dat niet duidelijk is hoe het voorstel zal bijdragen aan het wegnemen van terughoudendheid bij de ondernemingsraad bij het in de overlegvergadering ter sprake brengen van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen, is toegelicht dat de regering de voorliggende maatregel voorstelt als stap in het proces van bewustwording omtrent deze materie. Het gesprek tussen OR en bestuurder/werkgever biedt daartoe een belangrijke mogelijkheid. Het kabinet wil dit meer ondersteunen dan in de huidige situatie het geval is. Daarbij is het kabinet het met de Afdeling eens dat het verschil in de hiërarchische verhoudingen tussen bestuurder en OR-leden/werknemers door het voorstel niet zonder meer wordt opgeheven. Het kabinet wil echter met dit voorstel bevorderen dat binnen de kaders van de wet een praktijk groeit waarbij de betrokken partijen vooraf met elkaar overleggen, argumenten uitwisselen en werken met meetbare doelstellingen, binnen een maatschappelijk referentiekader en met oog voor de langere termijn en duurzaamheidsaspecten. Daar hoort bij dat OR duidelijke cijfers aangeboden krijgt, volledig en gestructureerd, waaruit bijvoorbeeld blijkt hoe de beloningssituatie zich ontwikkelt ten opzichte van vorige jaren.
   In reactie op de opmerking van de Afdeling over het samenvoegen van functies zoals bedoeld in artikel 31, vierde lid, kan worden opgemerkt dat een dergelijke samenvoeging zich inderdaad niet optimaal verhoudt tot de voorgestelde maatregel. In dergelijke gevallen kan echter worden teruggevallen op de openbare informatie in de jaarrekening over de beloning van afzonderlijke bestuurders.
2. Onderwerp van het overleg
   In reactie op de opmerking van de Afdeling dat de wettekst in de voorgelegde formulering niet verplicht tot het aan de orde stellen van de ontwikkeling van de belonings*verhoudingen* tussen de verschillende groepen in de onderneming werkzame personen – terwijl het voorstel blijkens de

memorie van toelichting juist dít beoogt –, is de wettekst redactioneel in overeenstemming gebracht met de toelichting.

Ik moge U verzoeken het hierbij gevoegde gewijzigde voorstel van wet en de gewijzigde memorie van toelichting aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal te zenden.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher.

Advies Raad van State

No. W12.15.0163/III
's-Gravenhage, 15 juli 2015

Aan de Koning

Bij Kabinetsmissive van 2 juni 2015, no.2015000971, heeft Uwe Majesteit, op voordracht van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, bij de Afdeling advisering van de Raad van State ter overweging aanhangig gemaakt het voorstel van wet tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden in verband met de bevoegdheden van de ondernemingsraad inzake de beloningen van bestuurders, met memorie van toelichting.

Het voorstel introduceert de verplichting voor grote ondernemingen om jaarlijks de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken te bespreken in een overlegvergadering met de ondernemingsraad (or).

De Afdeling advisering van de Raad van State heeft opmerkingen over het voorstel die van dien aard zijn dat zij adviseert het voorstel niet aan de Tweede Kamer te zenden dan nadat daarmee rekening is gehouden. De toegevoegde waarde en effectiviteit van het voorstel ten opzichte van de bestaande regelingen zijn vooralsnog niet duidelijk.

1. Toegevoegde waarde; effectiviteit

Artikel 31d van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) bevat de verplichting voor de ondernemer om, mede ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken van de onderneming, ten minste eenmaal per jaar schriftelijke informatie te verstrekken aan de or over de hoogte en inhoud van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken per verschillende groep van de in de onderneming werkzame personen. Daarbij wordt tevens schriftelijke informatie verstrekt over de hoogte en inhoud van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken met het bestuur dat de rechtspersoon vertegenwoordigt en het totaal van de vergoedingen dat wordt verstrekt aan het toezichthoudend orgaan. Bij deze verplichtingen dient tevens inzichtelijk te worden gemaakt met welk percentage deze arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken zich verhouden tot elkaar en tot die van het voorgaande jaar. Deze verplichtingen gelden voor ondernemingen waarin in de regel ten minste 100 personen werkzaam zijn.
Het wetsvoorstel breidt voornoemde verplichting uit: de informatie over de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken en vergoedingen die aan de or wordt verstrekt, dient ten minste eenmaal per jaar aan de orde te komen in de overlegvergadering.
De Afdeling maakt opmerkingen over de aard en omvang van het probleem waar het voorstel een oplossing voor wil bieden (onder a), over de toegevoegde waarde van het voorstel (onder b) en over de effectiviteit van de voorgestelde maatregel (onder c).

a. Aard en omvang van het probleem

De verplichting dat de arbeidsvoorwaardelijke regelingen, afspraken en vergoedingen jaarlijks aan de orde komen wordt gemotiveerd met de stelling dat de ontwikkeling van evenwichtige beloningsverhoudingen binnen ondernemingen is gediend met meer openheid. Evenwichtige beloningsverhoudingen zijn blijkens de toelichting van belang omdat onevenredige beloningsverschillen de arbeidsverhoudingen binnen ondernemingen kunnen schaden.[1]

De Afdeling onderschrijft het belang van de maatschappelijke discussie over evenwichtige beloningsverhoudingen binnen ondernemingen. Een wettelijke regeling in dit verband vereist echter dat de aard en omvang van het probleem helder zijn zodat de betreffende wettelijke regeling effectief kan zijn. Uit de toelichting blijkt niet wat onder onevenwichtige en onevenredige beloningsverschillen wordt verstaan. De toelichting gaat eveneens voorbij aan de vraag op welke wijze en in welke mate in de praktijk arbeidsverhoudingen daadwerkelijk worden geschaad door beloningsverschillen. Doordat de toelichting geen aandacht besteedt aan bovengenoemde punten, wordt onvoldoende duidelijk wat de aard en de omvang van het probleem is waarvoor het voorstel een oplossing wil bieden.

b. Toegevoegde waarde van het voorstel

Zoals hiervoor is aangegeven, wordt in de huidige wet reeds bepaald dat de genoemde informatie wordt verstrekt 'mede ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken van de

[1] Toelichting, paragraaf 2, onder het kopje Huidige positie ondernemingsraad.

onderneming'.[2] Dit verwijst naar de bespreking die minstens tweemaal per jaar plaatsvindt in de overlegvergadering van 'de algemene gang van zaken in de onderneming'.[3] Deze artikelen, in samenhang gelezen, brengen mee dat de huidige wet reeds voorschrijft dat deze informatie in de overlegvergadering wordt besproken. De verplichting tot bespreking reikt zelfs iets verder dan het thans voorgestelde 'aan de orde stellen', dat beperkt zou kunnen blijven tot agendering.
Daarnaast is thans reeds bepaald dat ook de jaarrekening wordt verstrekt 'mede ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken van de onderneming'.[4] De jaarrekening bevat gegevens over de beloning van de individuele bestuurders in het afgelopen jaar.[5]

Nu de wet thans reeds op twee wijzen voorziet in de verplichting om in de overlegvergadering de arbeidsvoorwaarden te bespreken, rijst de vraag waarom deze bepalingen onvoldoende waarborg daarvoor vormen, en zo dit het geval is, waarom een derde, vrijwel identieke bepaling deze situatie zou wijzigen.

c. Effectiviteit van de maatregel

Het voorstel beoogt bij te dragen aan de voorkoming van onevenredige beloningsverschillen in een onderneming.[6] Nu de or op grond van de bestaande, hiervoor genoemde bepalingen reeds het recht heeft jaarlijks informatie te ontvangen over de hoogte en inhoud van de genoemde arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken, is het voorstel er met name op gericht terughoudendheid van de or om deze regelingen in de overlegvergadering aan de orde te stellen, weg te nemen. Volgens de toelichting vormt de hiërarchische verhouding tussen de bestuurders en werknemers een mogelijke belemmering om onevenredige beloningsverschillen aan de orde te stellen. Door de verplichting om de arbeidsvoorwaardelijke regelingen aan de orde te stellen in de overlegvergadering hoeft de or dit gevoelige punt niet zelf ter sprake te brengen.[7] Hierdoor wordt, volgens de toelichting, bevorderd dat de bestuurder actief verantwoording aflegt over de beloningsverhoudingen.

De vooronderstelling die aan het voorstel ten grondslag lijkt te liggen, is dat wanneer de verplichting bestaat om de hoogte en inhoud van de arbeidsvoorwaarden aan de orde te stellen, voor de or de hiërarchische verhoudingen niet langer belemmerend zullen zijn om dit te doen.
De Afdeling merkt op dat indien hiërarchische verhoudingen in ondernemingen er thans aan in de weg staan om verschillen in arbeidsvoorwaarden aan de orde te stellen, het weinig aannemelijk is dat de in het wetsvoorstel voorgestelde maatregel dit zal veranderen. Daarnaast zou een ongewenst neveneffect kunnen zijn, dat indien de beloningsverschillen niet door de or ter discussie worden gesteld, dit later onbedoeld zou kunnen worden uitgelegd als aanvaarding door de or van voorkomende beloningsverschillen.
In het licht hiervan wordt uit de toelichting onvoldoende duidelijk in hoeverre het voorstel effectief zal zijn en daadwerkelijk zal bijdragen aan het vermijden van onevenredige beloningsverhoudingen in ondernemingen.

Daarbij wijst de Afdeling erop dat de informatie over arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken wordt verstrekt per verschillende groep van in de onderneming werkzame personen.[8] Indien een groep, het bestuur of het toezichthoudend orgaan uit minder dan vijf personen bestaat, is het mogelijk om hierbij twee of meer functies samen te voegen, zodat een groep van ten minste vijf personen ontstaat.[9]
Deze mogelijkheid om functies samen te voegen draagt niet bij aan de effectiviteit van het voorstel. Voor de bespreking van beloningsverschillen wordt in het geval van een dergelijke samenvoeging weinig inzichtelijke informatie verschaft.[10]

d. Conclusie

In het licht van het vorenstaande zijn de aard en de omvang van het probleem, de toegevoegde waarde en de effectiviteit van het voorstel vooralsnog niet duidelijk. De Afdeling adviseert van het voorstel af te zien, tenzij in een dragende motivering kan worden voorzien.

---

2 Artikel 31d, eerste lid, WOR.
3 Artikel 24, eerste lid, WOR.
4 Artikel 31a WOR.
5 Artikel 2:383c, Burgerlijk Wetboek.
6 Toelichting, paragraaf 2, onder het kopje Huidige positie ondernemingsraad.
7 Toelichting, paragraaf 2, onder het kopje Huidige positie ondernemingsraad.
8 Artikel 31d, eerste lid, WOR.
9 Artikel 31d, vierde lid, WOR.
10 Wel is de informatie over de beloning van afzonderlijke bestuurders en toezichthouders reeds openbaar doordat deze ook dient te worden verschaft in de jaarrekening.

Onverminderd het voorgaande merkt de Afdeling het volgende op.

2. Onderwerp van het overleg

De toelichting stelt dat de voorgestelde maatregel verplicht om in een onderneming jaarlijks de ontwikkeling van beloningsverhoudingen aan de orde te stellen.[11] Dit volgt echter niet uit de voorgestelde wettekst. Die bevat louter de verplichting om jaarlijks in ieder geval de hoogte en de inhoud van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken per groep van de in de onderneming werkzame personen en van het bestuur aan de orde te stellen. De voorgestelde tekst verplicht derhalve niet tot het aan de orde stellen van de *verhouding* tussen voor verschillende groepen geldende arbeidsvoorwaarden. Wanneer in een overlegvergadering tussen de bestuurder en de or slechts de verschillende arbeidsvoorwaardelijke regelingen aan de orde komen en niet de verhouding daartussen, is dat niet in strijd met het voorgestelde artikel 23, tweede lid, tweede volzin, van de WOR. Dit is opvallend nu, volgens de toelichting, de met dit wetsvoorstel geïntroduceerde verplichting voor de or de drempel zou moeten wegnemen eventuele onevenredige verschillen aan de orde te stellen.

De Afdeling adviseert de wettekst in overeenstemming te brengen met de toelichting.

De Afdeling advisering van de Raad van State geeft U in overweging het voorstel van wet niet te zenden aan de Tweede Kamer der Staten-Generaal dan nadat met het vorenstaande rekening zal zijn gehouden.

De vice-president van de Raad van State,
J.P.H. Donner.

[11] Toelichting, paragraaf 2, onder het kopje Voorgestelde aanpassing WOR.

Tekst zoals toegezonden aan de Raad van State: Voorstel van wet tot wijziging van de Wet op de ondernemingsraden in verband met de bevoegdheden van de ondernemingsraad inzake de beloningen van bestuurders

Wij Willem-Alexander, bij de gratie Gods, Koning der Nederlanden, Prins van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Allen die deze zullen zien of horen lezen, saluut! doen te weten:

Alzo Wij in overweging genomen hebben, dat het wenselijk is dat de bevoegdheden van ondernemingsraden inzake de beloningen van bestuurders van grote ondernemingen worden uitgebreid;

Zo is het dat Wij, de Afdeling advisering van de Raad van State gehoord, en met gemeen overleg der Staten-Generaal, hebben goedgevonden en verstaan, gelijk Wij goedvinden en verstaan bij deze:

ARTIKEL I

De Wet op de ondernemingsraden wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 23, tweede lid, wordt na de eerste zin ingevoegd: In ondernemingen waarin in de regel ten minste 100 personen werkzaam zijn, komen ten minste eenmaal per jaar in de overlegvergadering in ieder geval de hoogte en de inhoud van de in artikel 31d, eerste en tweede lid, bedoelde arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken aan de orde.

B

In artikel 31e wordt ‘Artikel 31d is’ vervangen door: De artikelen 23, tweede lid, tweede zin, en 31d zijn.

ARTIKEL II

Deze wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.

Lasten en bevelen dat deze in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat alle ministeries, autoriteiten, colleges en ambtenaren die zulks aangaat, aan de nauwkeurige uitvoering de hand zullen houden.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

MEMORIE VAN TOELICHTING

Algemeen

1. Inleiding

Het onderhavige wetsvoorstel voorziet in een uitbreiding van de bevoegdheden van ondernemingsraden inzake de beloningen van bestuurders van grote ondernemingen.

2. Bevoegdheden OR inzake beloningen van bestuurders van grote ondernemingen

De overheid draagt, zoals in de doelstelling bij Artikel 1 Arbeidsmarkt van de begroting van SZW staat, bij aan evenwichtige arbeidsverhoudingen en -voorwaarden door te zorgen voor een wettelijk kader voor het functioneren van de arbeidsmarkt dat werknemers bescherming biedt en hun belangen waarborgt in evenwicht met de belangen van de onderneming. Daartoe voorziet de overheid in een minimumniveau van arbeidsrechtelijke bescherming met in achtneming van de eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers.

In de afgelopen jaren leidden als onevenredig ervaren stijgingen van de beloningen van bestuurders verscheidene malen tot maatschappelijke en politieke onvrede, vooral in die gevallen waarin de gemiddelde werknemer werd geconfronteerd met een 'nullijn' of een bescheiden salarisverbetering.

Vanzelfsprekend treedt de regering niet in de bevoegdheden van aandeelhouders: zij gaan over de vaststelling van de beloning van de bestuurders. Wel vindt de regering dat de ontwikkeling van evenwichtige beloningsverhoudingen binnen ondernemingen gediend is met meer openheid. De steeds terugkerende maatschappelijke discussie is dan ook voor de regering aanleiding om de bevoegdheden van de ondernemingsraad (OR) bij grote ondernemingen uit te breiden en scherper vast te leggen. Het kabinet heeft hiertoe bij brief van 7 maart 2014 aan de Tweede Kamer aangekondigd de Wet op de ondernemingsraden (WOR) te zullen aanpassen (Kamerstukken II 2013/14, 30 111, nr. 67).

Met het onderhavige wetsvoorstel wordt tevens invulling gegeven aan de motie van de leden Nijboer en Schouten van 9 april 2015 (Kamerstukken II, 2014/5, 31 789, nr. 55) die de regering verzocht om voorstellen tot meer zeggenschap en inspraak voor werknemers over de beloning van topbestuurders.

Huidige positie ondernemingsraad

Onevenredige beloningsverschillen kunnen de arbeidsverhoudingen binnen ondernemingen schaden. Het gesprek tussen OR en bestuurder/werkgever kan bijdragen aan het voorkomen hiervan. De regering is van mening dat dit meer ondersteund kan worden. In de huidige situatie is in artikel 31d van de WOR weliswaar geregeld dat de ondernemer schriftelijke informatie moet verstrekken aan de OR over de arbeidsvoorwaardelijke regelingen van de werknemers en de beloningsafspraken van het bestuur. Hiermee wordt echter niet bewerkstelligd dat deze tijdens het overleg tussen bestuurder en OR ook daadwerkelijk besproken worden. Omdat er een hiërarchische verhouding bestaat tussen de bestuurder en de werknemers die de OR vormen, kunnen de leden van de OR een drempel ervaren om deze zaken zelf ter sprake te brengen.

Voorgestelde aanpassing WOR

De voorgestelde wijziging heeft tot doel de WOR zodanig aan te passen dat een jaarlijks gesprek tussen de bestuurder en de OR over de ontwikkeling van de beloningsverhoudingen, inclusief die van het bestuur, verplicht wordt gesteld.

De regering dient met de voorgestelde wijziging het belang van de meningsvorming binnen onderneming en maatschappij over de zogenoemde topbeloningen. De besluitvorming over de hoogte van de beloning van bestuurders blijft uiteraard voorbehouden aan de eigenaren/aandeelhouders van de onderneming. Bij de verantwoording over deze besluitvorming speelt het werknemersbelang echter ook een rol. De voorgestelde wijziging beoogt de behartiging van het werknemersbelang een steviger basis te geven.

De rapportage over de beloningsverhoudingen kan binnen de onderneming discussie losmaken over wat passende verhoudingen zijn tussen de bezoldiging van bestuurders en de rest van het loongebouw. Het belang van deze discussie wordt nu benadrukt doordat, naast de bestaande rapportage, een jaarlijks gesprek tussen de bestuurder en de OR over de ontwikkeling van de beloningsverhoudingen binnen de onderneming verplicht wordt gesteld.

Door de verplichting tot het voeren van een gesprek over de ontwikkeling van de beloningsverhoudingen wordt bevorderd dat de bestuurder actief verantwoording aflegt over de ontwikkeling van de beloningsverhoudingen. Door invoering van de verplichting hoeft de OR dit voor beide partijen gevoelige onderwerp niet meer zelf ter sprake te brengen.

Toepassing op 'grote' ondernemingen

De verplichting zal niet gelden voor alle OR-plichtige ondernemingen. De rechtspersonen die op grond van artikel 31e zijn uitgezonderd van de in artikel 31d geregelde verplichtingen tot gegevensverstrekking, zijn ook uitgezonderd van de verplichting om het jaarlijkse gesprek over de beloningsverhoudingen te voeren. Dit wil zeggen dat de verplichting van toepassing is op 'grote' ondernemingen waarin doorgaans meer dan 100 personen werken.

3. Effecten van de regeldruk

Als gevolg van deze wetswijziging moet (binnen grote bedrijven) periodiek een gesprek gaan plaatsvinden waarin de ontwikkeling van de beloningsverhoudingen aan de orde komt. Op basis van de bestaande informatieverplichting heeft de OR reeds recht op de informatie ter zake. In de huidige situatie *kan* de verstrekte informatie besproken worden in de overlegvergadering. De kern van de wetswijziging ligt hierin dat deze bespreking verplicht wordt. Daar waar een dergelijke bespreking niet eerder plaatsvond, zal dit tot enige extra vergadertijd leiden. Voor het overige zal de wetswijziging niet leiden tot een verzwaring van administratieve lasten. De uitbreiding van de bevoegdheid van de OR inzake de beloningen van bestuurders leidt tot een verhoging van de regeldruk met € 1,5 miljoen per jaar.

De wetswijziging kan tot verhoging van de nalevingskosten leiden in die ondernemingen die nog geen gesprek voeren over de beloningsverhoudingen. Zowel ondernemingsraden als bestuurders zullen in dat geval extra voorbereidings- en vergadertijd nodig hebben. Voor het opgenomen bedrag is uitgegaan van ruim 7.000 bedrijven met meer dan 100 werknemers; volgens het laatste Nalevingsonderzoek WOR[1] heeft daarvan 71% een OR; 25% is uitgezonderd vanwege artikel 31e van de WOR. Dit leidt tot 3.794 bedrijven waarvoor de gespreksverplichting zal gelden waarvan naar schatting de helft het bedoelde gesprek reeds voert. Bij basistarieven voor voorbereidings- en vergadertijd (ca. € 50 per uur) zal de wetswijziging een individueel bedrijf bijna € 800,– op jaarbasis extra kosten. Uitgaande van 71% van de bedrijven bedragen de nalevingskosten 1,5 miljoen per jaar. Bij volledige naleving van de WOR (wanneer alle instellingsplichtige ondernemingen ook daadwerkelijk een OR hebben ingesteld) zouden de totale nalevingskosten kunnen stijgen tot € 2,1 miljoen per jaar.

4. Internetconsultatie

Met betrekking tot dit wetsvoorstel is, vanaf 17 februari tot 17 maart 2015, een internetconsultatie gehouden. Het wetsvoorstel had toen nog een tweede doel namelijk het verduidelijken dat de OR instemmingsrecht heeft over de arbeidsvoorwaarde pensioen, ongeacht of de pensioenuitvoerder een pensioenfonds is, een verzekeraar of een premiepensioeninstelling (ppi). Gelet op de reacties die op dat onderdeel van het wetsvoorstel zijn binnengekomen is nadien besloten dat onderdeel in een afzonderlijk, later in te dienen, wetsvoorstel onder te brengen.
De ontvangen reacties met betrekking tot het onderdeel topbeloningen betroffen in hoofdzaak de mate van kundigheid van ondernemingsraden en de vraag of de beïnvloedingsmogelijkheden van ondernemingsraden meer gediend zouden zijn met toekenning van een advies- dan wel instemmingsrecht. Daarnaast werd enkele malen gesuggereerd dat een overlegrecht van de OR met de Raad van Toezicht (RvT) (of Raad van Commissarissen) meer ter zake zou zijn dan een gesprek met de bestuurder.

De mate van kundigheid van ondernemingsraden speelt geen rol bij de toekenning van enig recht of bevoegdheid die volgt uit de wet. Toekenning van een advies- of zelfs instemmingsrecht is niet in overeenstemming met het beginsel dat de eigenaren/aandeelhouders (of RvT/RvC) gaan over de beloning van bestuurders. Het wetsvoorstel beoogt de transparantie en het gesprek over de beloningsverhoudingen binnen het bedrijf te bevorderen. De RvT/RvC behoort betrokken te zijn bij de halfjaarlijkse vergadering over de algemene gang van zaken uit hoofde van artikel 24, tweede lid, van de WOR. Daarnaast staat het de OR (en de RvT/RvC) vrij overleg te voeren.

[1] Kamerstukken II, 2012/3, 33 400 XV, nr. 5.

Artikelsgewijs

Artikel I, onderdeel A

In onderdeel A is de verplichting neergelegd om in de overlegvergadering de arbeidsvoorwaardelijke regelingen te bespreken. Verwezen wordt naar paragraaf 2 van deze memorie.

Artikel I, onderdeel B

In onderdeel B is geregeld dat de op grond van artikel 31e uitgezonderde rechtspersonen ook zijn uitgezonderd van de verplichting om in de overlegvergadering de arbeidsvoorwaardelijke regelingen te bespreken. Verwezen wordt naar paragraaf 2 van deze memorie van toelichting.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,